

THEMENBERICHT

ZUM ARBEITSMARKT IN DER REGIO BODENSEE

Kurzarbeit

THEMENBERICHT

ZUM ARBEITSMAKT IN DER REGIO BODENSEE

Kurzarbeit



Dieser Bericht wurde von der Europäischen Kommission (Generaldirektion 5 "Arbeit und Soziales") sowie dem seco (Staatssekretariat für Wirtschaft der Schweiz) im Rahmen von EURES (www.europa.eu.int/eures) finanziert.

Alle Rechte an diesem Bericht liegen bei EURES-Bodensee bzw. der Europäischen Kommission. Sie ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht ohne schriftliche Genehmigung vervielfältigt werden.

Gleiches gilt für einzelne Teile des Berichts.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	2
Kurzarbeit im Überblick.....	3
Die Situation in den Teilregionen.....	4
Kurzarbeit in Deutschland.....	7
Kurzarbeit in Österreich.....	9
Kurzarbeit in der Schweiz.....	11
Kurzarbeit im Fürstentum Liechtenstein.....	13
Literaturnachweis.....	14
Impressum.....	16

Einleitung

Als Folge der internationalen Wirtschaftskrise führen immer mehr Unternehmen Kurzarbeit ein. Die Aktualität des Themas Kurzarbeit wird hier zum Anlass genommen, einen kurzen und vergleichenden Blick auf das Ausmaß und die gesetzliche Lage der konjunkturellen Kurzarbeit im Gebiet von EURES Bodensee zu werfen. Wir haben die Daten aus den einzelnen Regionen zusammengestellt, um die Ausbreitung und die Entwicklung der Kurzarbeit zu verdeutlichen. Die Nutzung von Kurzarbeit steigt aktuell in der gesamten REGIO Bodensee deutlich.

Weiterhin zeigen wir auf, wie Kurzarbeit in Deutschland, Österreich, der Schweiz und im Fürstentum Liechtenstein rechtlich geregelt ist und welche Möglichkeiten es zur Qualifizierung während der Kurzarbeit gibt.

Die einzelnen Länder werden unter den folgenden Gesichtspunkten betrachtet:

- **Voraussetzungen**
 - Unter welchen Bedingungen kann Kurzarbeit beantragt werden?
 - Wer kann Förderleistungen erhalten?
- **Zeitraum**
 - Wie lange kann die Kurzarbeit andauern?
 - Welche Fristen bestehen für die neuen Regelungen, die sich speziell auf die gesonderten Umstände der Wirtschaftsflaute beziehen?
- **Gesetzliche Ausgestaltung**
 - Wie hoch sind die zu beantragenden Leistungen?
 - Welche Formalitäten zur Antragsstellung gibt es?
- **Qualifizierungsmöglichkeiten während der Kurzarbeit**
 - Wie werden Qualifizierungen während Kurzarbeit gefördert?

Dieser Bericht wurde aktualisiert am 22. April 2009.

Das Untersuchungsgebiet „REGIO Bodensee“ umfasst die deutschen Landkreise Konstanz, Sigmaringen, Bodenseekreis, Ravensburg, Lindau, Oberallgäu (inklusive der kreisfreien Stadt Kempten) sowie Ostallgäu (inklusive Kaufbeuren), die Schweizer Kantone Zürich, Schaffhausen, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, St. Gallen und Thurgau sowie das Fürstentum Liechtenstein und das österreichische Bundesland Vorarlberg.

Kurzarbeit im Überblick

Kurzarbeit in Deutschland

Die konjunkturelle Kurzarbeit in Deutschland wird gewährt, wenn die betriebsübliche Arbeitszeit aufgrund von wirtschaftlichen Ursachen vorübergehend verkürzt werden muss. Seit dem 20. Februar 2009 hat die Bundesregierung mit dem Konjunkturpaket II eine Änderung der Ausgestaltung der Kurzarbeit und neue Maßnahmen bezüglich der Qualifizierung während der Kurzarbeit beschlossen. Bei der Förderung der Qualifizierung während der Kurzarbeit werden beispielsweise die Weiterbildungskosten und die Sozialbeiträge von der Agentur für Arbeit übernommen und stellen dadurch eine weitere Hilfe für den Arbeitgeber dar.

Kurzarbeit in Österreich

Die gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit in Österreich wurden am 10. März 2009 geändert. Seitdem kann Kurzarbeit für 6 Monate (verlängerbar auf maximal 18 Monate, im Einzelfall 20 Monate) beantragt werden. Bis zur Neuregelung konnte Kurzarbeit nur für drei Monate genutzt werden. Aufgrund der Einbeziehung aller Sozialpartner in den Bewilligungsprozess sowie ein insgesamt aufwendigeres Verfahren wurde diese Maßnahme bisher in Vorarlberg deutlich weniger genutzt als in den Nachbarländern. Seit der gesetzlichen Neuregelung ist die Zahl der Betriebe, die Kurzarbeit beantragt haben jedoch deutlich angestiegen.

Die wichtigsten Änderungen betreffen die Neuregelung der Behaltefristen, d.h. die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Beschäftigungsstandes nach der Kurzarbeit, eine Erhöhung der Pauschalsätze sowie die Möglichkeit Kurzarbeit mit Qualifizierung oder anderen Förderungen (z.B. Altersteilzeit) zu verbinden.

Kurzarbeit in der Schweiz

Vom 1. April bis zum 31. März 2011 ist die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung von 12 auf 18 Monate erhöht und die Karenzfrist (Ausfall der Entgeltfortzahlung) von zwei bzw. drei auf einen Karenztag verkürzt worden. Diese Erneuerungen sind eine Antwort auf die andauernde Wirtschaftsflaute und verfolgen damit das Ziel, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Schweiz zu entlasten. Eine Qualifizierung während der Kurzarbeit kann unter der Voraussetzung der Bewilligung der kantonalen Amtsstelle durchgeführt werden.

Kurzarbeit im Fürstentum Liechtenstein

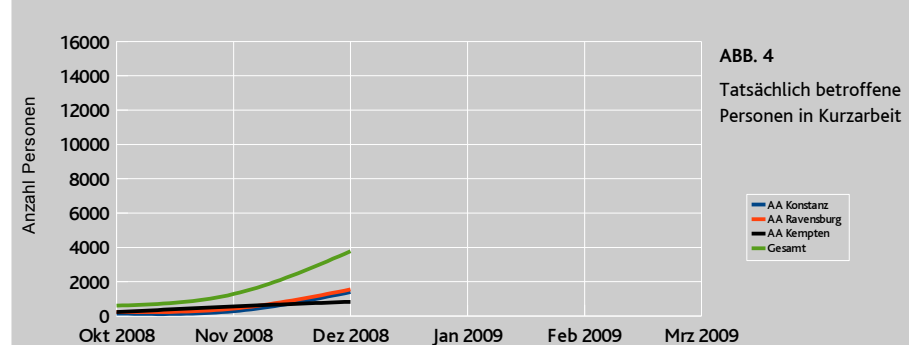
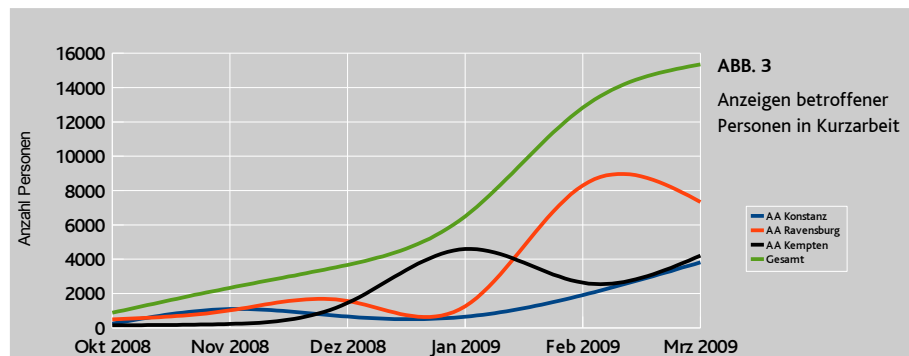
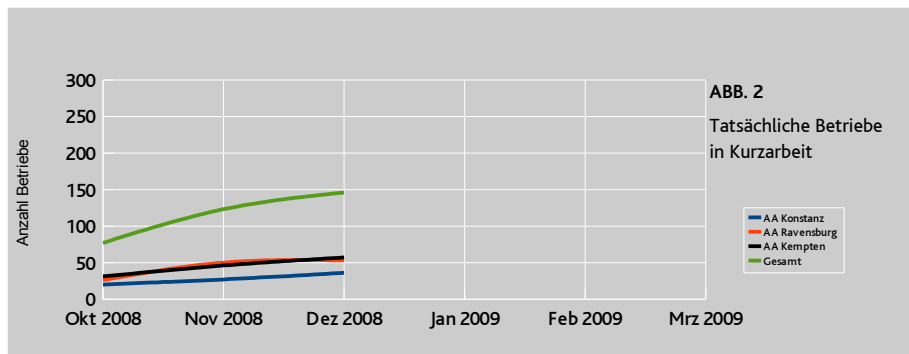
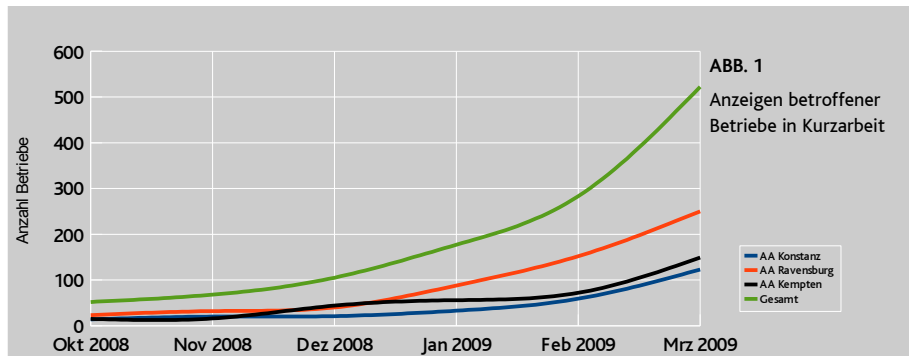
Die Kurzarbeit im Fürstentum Liechtenstein wird nur befristet und zunächst für nur drei Monate gewährt. Die ausgefallene Arbeitszeit muss in einem Monat mindestens zwei vollen Arbeitstagen entsprechen, um Fördermittel beantragen zu können. Die Bestimmungen zur Qualifizierung während der Kurzarbeit richten sich weitestgehend nach den Regelungen der Schweiz.

Die Situation in den Teilregionen

Die deutsche Bodenseeregion¹

In den folgenden vier Abbildungen wird die konjunkturell bedingte Kurzarbeit nach § 170 SGB III in Deutschland betrachtet. Zu unterscheiden ist bei den für Deutschland vorliegenden Daten zwischen den Anzeigen der Betriebe und betroffenen Personen und der tatsächlich abgerechneten Kurzarbeit. Die Zahlen über die Anzeigen zur Kurzarbeit werden von der Bundesagentur für Arbeit monatlich zur Verfügung gestellt und liegen jeweils am Ende des Berichtsmonats vor. Die Daten über die tatsächlich abgerechnete Kurzarbeit bieten verlässlichere Informationen über das realisierte Ausmaß der Kurzarbeit. Diese Daten werden quartalsweise erhoben, die Daten für das 1. Quartal 2009 werden im Mai zur Verfügung stehen.

An der Zahl der Anzeigen zur Kurzarbeit - hier werden nur Betriebe erfasst, die in diesem Monat Kurzarbeit **neu** anmelden - zeigt sich, dass die Zahl der kurzarbeitenden Betriebe in der deutschen Teilregion weiterhin deutlich zunimmt. Insgesamt haben im Monat März 522 Betriebe für 15.351 Arbeitnehmer Kurzarbeit neu angezeigt. Die höchste Zahl kurzarbeitender Betriebe ist im Gebiet der Arbeitsagentur Ravensburg zu verzeichnen. Die Agentur für Arbeit Ravensburg vermeldet, dass bis Ende März 2009 insgesamt 590 Betriebe für annähernd 19.000 Arbeitnehmer Kurzarbeit angemeldet haben.



¹ Die hier vorliegenden Daten beziehen sich auf die Agenturbezirke der Arbeitsagenturen Konstanz, Ravensburg und Kempten und umfassen damit einen etwas größeren Beobachtungsraum als die Landkreise der deutschen Bodenseeregion.

Beschäftigt sind die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer zum größten Teil im metallverarbeitenden Gewerbe, im Fahrzeugbau und bei Zulieferbetrieben der Automobilbranche.

Bei den Daten zu den tatsächlich Kurzarbeit nutzenden Betrieben und Personen war von Oktober bis Dezember 2008 bereits ein deutlicher Anstieg der Zahlen zu vermerken. Im Gebiet der Agentur für Arbeit Kempten waren bis Dezember 2008 die meisten Betriebe in Kurzarbeit (57 Betriebe), im Bezirk der Agentur für Arbeit Ravensburg jedoch die meisten Personen (1549 Personen im Dezember 2008).

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Kurzarbeit (KUG) nach dem SGB III, Stand: April 2009
Presseinformationen der Agentur für Arbeit Ravensburg Nr. 14/2009, 21/2009.

Vorarlberg

Bis zum Januar 2009 wurde Kurzarbeit von den Betrieben in Vorarlberg nicht in Anspruch genommen. Die Zahl der kurzarbeitenden Arbeitnehmer hat sich von Februar 2009 bis März 2009 innerhalb eines Monats mehr als verdoppelt. Nach der Änderung der gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit ist die Zahl der Betriebe, die von Kurzarbeit betroffen sind, im April deutlich angestiegen. Kurzarbeit bean-

	Januar	Februar	März	April
Arbeitnehmer	0	122	298	1.682
Betriebe	0	2	5	13

TAB. 1:
Anzahl der betroffenen Betriebe und Arbeitnehmer in Kurzarbeit in Vorarlberg 2009 (vorläufige Zahlen)

tragt haben nun dreizehn Betriebe für insgesamt 1682 Arbeitnehmer. Betroffen sind insbesondere die Branchen Maschinenbau, Elektroindustrie und Metallverarbeitung. Es handelt sich noch um vorläufige Zahlen, eine Einigung der Sozialpartner liegt jedoch in den hier bezeichneten Betrieben bereits vor. Da das Genehmigungsverfahren für die Kurzarbeit in Österreich voraussetzungsreicher ist als in den Nachbarstaaten - es sieht z.B. eine stärkere Einbindung der Kollektivvertragspartner sowie spezifische Behaltefristen nach Ende der Kurzarbeit vor - wurde Kurzarbeit in den Betrieben bis zur gesetzlichen Neuregelung sehr zurückhaltend eingesetzt.

Datenquelle: Auskunft vom Arbeitsmarktservice Vorarlberg, Stand: 6. April 2009

Fürstentum Liechtenstein

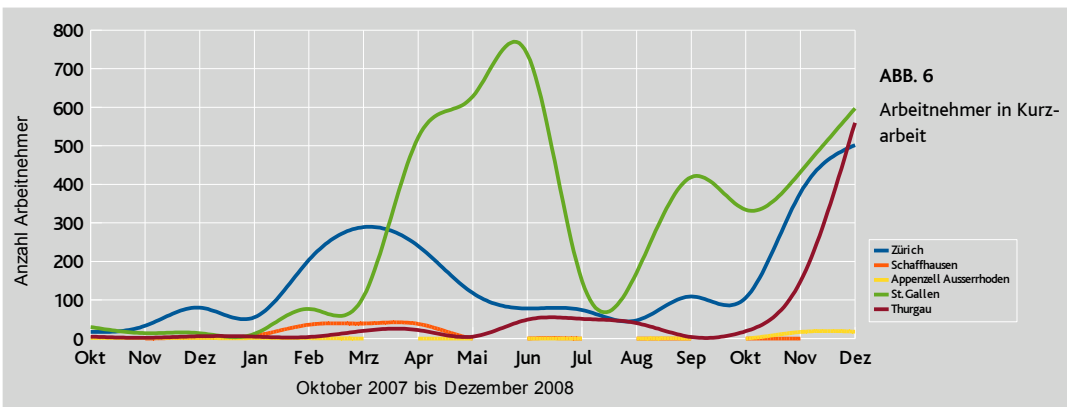
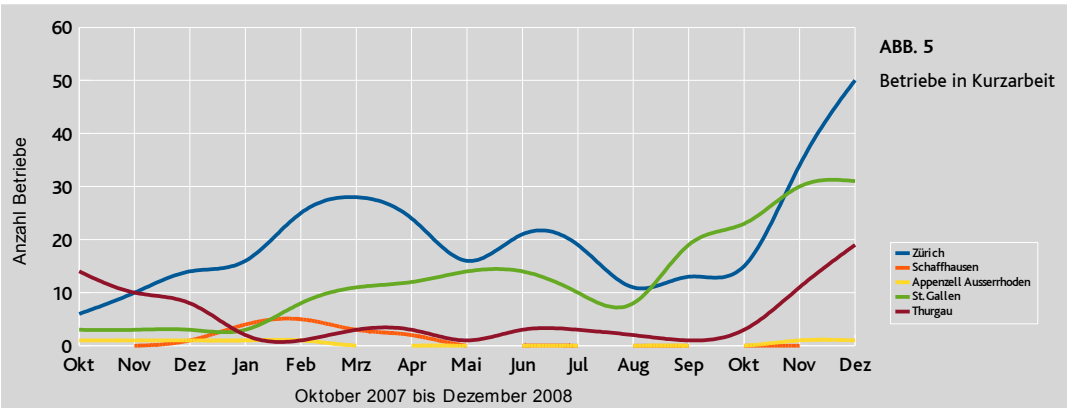
In Liechtenstein hat sich die Zahl der Betriebe in Kurzarbeit von November 2008 bis März 2009 verdreifacht. Nach Auskunft des Amtes für Volkswirtschaft Liechtenstein befanden sich zum 4. März 45 Betriebe und 2209 Arbeitnehmer in Kurzarbeit. Anfang April 2009 sind bereits 67 Betriebe mit 3060 Arbeitnehmern betroffen.

Datenquelle: Auskunft vom Amt für Volkswirtschaft Liechtenstein, Stand: 2. April 2009

Die schweizerische Bodenseeregion

Im Gegensatz zu den anderen Ländern werden in der Schweiz die Daten zur Kurzarbeit nicht getrennt nach wirtschaftlicher und witterungsbedingter Kurzarbeit erfasst. Daher stellen wir hier einen längerfristigen Verlauf der Zahlen zur Kurzarbeit dar. Im Vergleich der Monate Oktober bis Dezember 2007 und 2008 wird deutlich, dass die Anzahl der betroffenen Betriebe und Personen 2008 viel stärker angestiegen ist. Es ist daher davon auszugehen, dass der starke Anstieg der Zahlen seit dem Herbst 2008 auf die Zunahme wirtschaftlich bedingter Kurzarbeit zurückzuführen ist. Die auffällige Zunahme der kurzarbeitenden Arbeitnehmer im Kanton St. Gallen zwischen März und Juni 2008 ist auf die Einführung von Kurzarbeit in einem mittelgroßen Betrieb über die Sommermonate zurückzuführen.

Die Zahlen für das erste Quartal 2009 zur Kurzarbeit sind noch nicht vollständig vorhanden. Jedoch können inoffizielle Zahlen einen ersten Trend anzeigen. So hat sich die Anzahl der Betriebe, die Anträge auf Kurzarbeit gestellt haben, im Kanton Thurgau von Januar bis Februar 2009 von 39 auf 80 Unternehmen verdoppelt. Im Kanton St. Gallen haben im Februar diesen Jahres 332 Betriebe für 12276 Arbeitnehmer Anträge auf Kurzarbeit eingereicht. Im März ist



die Zahl auf 427 Betriebe und 14400 Arbeitnehmer angestiegen. Im Kanton Schaffhausen steigt die Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Betriebe und Arbeitnehmer auch weiterhin stetig an: Im 2. Halbjahr 2008 waren noch 31 Personen in 3 Betrieben von Kurzarbeit betroffen. im 1. Halbjahr 2009 hatten bis Anfang März 25 Betriebe mit 738 betroffenen Personen Kurzarbeit vorangemeldet. Anfang April liegen bereits Voranmeldungen für 50 Betriebe mit 1029 betroffenen Arbeitnehmern vor. (Die Zahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl von Voranmeldungen zur Kurzarbeit im 1. Halbjahr 2009.)

Datenquelle: Staatssekretariat für Wirtschaft seco, Stand: 3. März 2009
Wirtschaftsämter der Kantone Schaffhausen, Thurgau und St. Gallen,
Stand: 8. April 2009

Kurzarbeit in Deutschland

Die Kurzarbeit in Deutschland wird geregelt in den §§ 169 bis 182 des SGB III. Neben der konjunkturellen Kurzarbeit, auf welche im Folgenden das Hauptaugenmerk gelegt wird, gibt es noch zwei Sonderformen von Kurzarbeit: die saisonale Kurzarbeit im Baugewerbe und die Kurzarbeit aufgrund betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen (Transferkurzarbeit § 216b SGB III).

Voraussetzungen:

Die konjunkturelle Kurzarbeit wird gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige, betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen verkürzt wird. Weiterhin ist es für den Bezug von Kurzarbeitergeld notwendig, dass der Arbeitgeber die Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit schriftlich anmeldet. Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, muss der Meldung die schriftliche Zustimmung des Betriebsrates beigelegt werden.

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die persönlichen und die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall angezeigt wurde (Merkblatt 8a-Kurzarbeitergeld-Arbeitgeber/2009: S.7).

Von einem erheblichen Arbeitsausfall wird ausgegangen, wenn der Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, wenn er vorübergehend und nicht vermeidbar ist sowie entweder je Monat mindestens ein Drittel der Mitarbeiter betrifft oder mindestens zehn Prozent Entgeltausfall für die Arbeitnehmer eintritt. Dem Arbeitgeber wird hier ein Wahlrecht eingeräumt. Eine wirtschaftliche Ursache ist auch gegeben, wenn der Arbeitsausfall durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, welche durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.

Kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben Auszubildende und Arbeitnehmer, welche sich in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen befinden, Heimarbeiter, sowie Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht (zum Beispiel Grundwehr- und Zivildienstleistende) oder die gerade Krankengeld beziehen.

Im Rahmen der erweiterten Regelung kann Kurzarbeitergeld nun auch für Leiharbeiter und befristet Beschäftigte beantragt werden. Das Arbeitsverhältnis muss aber auch nach der Kurzarbeit fortbestehen. Dem Arbeitnehmer darf weder gekündigt sein, noch darf ein Auflösungsvertrag geschlossen sein.

Zeitraum:

Die Bezugsfrist gilt im Allgemeinen für den Betrieb, d.h. dass der Arbeitnehmer nur solange Anspruch auf Kurzarbeitergeld besitzt, wie die Gewährung im Betrieb zulässig ist.

Die betriebliche Regelbezugsfrist für das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich längstens sechs Monate und beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den Kurzarbeitergeld im Unternehmen gezahlt wird.

Die Bezugsfrist kann auf 12 Monate verlängert werden, wenn in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Bezirken außergewöhnliche Verhältnisse vorliegen. Trifft dies auf den gesamten Arbeitsmarkt zu, beträgt die Frist 24 Monate. Aktuell ist die Bezugsfrist für Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 auf 18 Monate verlängert.

Gesetzliche Ausgestaltung:

Das Kurzarbeitergeld dient dazu, den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu sichern, den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze zu erhalten und ihnen einen Teil des bedingten Lohnausfalls zu ersetzen.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich dabei nach dem pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum.

Zu unterscheiden sind zwei verschiedenen hohe Leistungssätze des Kurzarbeitergeldes:

- a) **67 Prozent** (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1): für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommenssteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommenssteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommenssteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (leibliche Kinder, angenommene Kinder oder Pflegekinder).
- b) **60 Prozent** (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2) für die übrigen Arbeitnehmer.

Diese Leistungssätze des Kurzarbeitergeldes werden auf die Nettoentgeltdifferenz gewährt (§ 178 SGB III). So erhält zum Beispiel bei einer Arbeitsreduzierung von 30 Prozent der Arbeitnehmer 70 Prozent des üblichen Bruttolohns vom Arbeitgeber. Von den auf die Zeit der Kurzarbeit entfallenden 30 Prozent übernimmt die Bundesagentur für Arbeit entweder die oben genannten 60 bzw. 67 Prozent des Nettoarbeitsentgeltes.

Während der Zeit der Gewährung von Kurzarbeitsgeldern bleibt der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung versichert. Die Agentur für Arbeit erstattet den Arbeitgebern die Hälfte der von ihnen allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung (Merkblatt 8b- Kurzarbeitergeld- Arbeitnehmer/2009: S.11 und S.18).

Qualifizierung während der Kurzarbeit:

Die Bundesregierung unterstützt mit der Förderung von Qualifizierung während der Kurzarbeit die Unternehmen, die die Konjunkturkrise für die berufliche Qualifizierung der Mitarbeiter nutzen. Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt dabei einen Teil der Weiterbildungskosten während der Kurzarbeit und die gesamten Sozialversicherungsbeiträge, die auf die Zeit der Kurzarbeit entfallen.

Die Erstattung der vollen Sozialversicherungsbeiträge kann nur dann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer während mindestens der Hälfte der ausgefallenen Arbeitszeit weitergebildet wurde.

Die Qualifizierung muss die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern. Dabei sollen auch Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss und Arbeitnehmer, die einen Berufsabschluss haben, aber seit mindestens vier Jahren in an- und ungelernter Tätigkeit beschäftigt sind und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, gefördert werden.

Die Qualifizierungsmaßnahmen dürfen der Rückkehr zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder der Erhöhung der Arbeitszeit nicht entgegenstehen.

Ausgeschlossen von der Förderung sind Maßnahmen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist und Qualifizierungen, die im ausschließlichen oder erkennbar überwiegenden Interesse des Unternehmens sind.

Wichtig ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Beginn der Qualifizierung durch die Agentur für Arbeit beraten wurden. Ziel des Beratungsgesprächs ist, gemeinsam das optimale Bildungsziel und die notwendige Dauer zu erarbeiten und schließlich die Finanzierung abzustimmen.

Kurzarbeit in Österreich

Die Bestimmungen zur Kurzarbeit in Österreich sind geregelt in der Bundesrichtlinie „Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung (KUA)“. Dieser liegt das Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 zugrunde. Die Regelungen der Kurzarbeitshilfen wurden damit im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) verankert. Die Bundesrichtlinie ist am 10. März 2009 in Kraft getreten. Die Kurzarbeit wird verstanden als eine befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf Grundlage einer Sozialpartnervereinbarung (Infoblatt Kurzarbeit).

Voraussetzungen:

Die Kurzarbeitsbeihilfen sollen die Freisetzung von Personal während vorübergehender, schwieriger wirtschaftlicher Situationen, die nicht saisonal bedingt sind, vermeiden. Die Ursachen liegen dabei im Ausfall von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln oder ähnlichem. Diese Ausfälle müssen auf unternehmensexterne Umstände zurück zu führen sein, die nur schwer oder gar nicht vom Unternehmen zu beeinflussen sind. Es muss dargelegt werden, welche externen Umstände zu den Schwierigkeiten geführt haben und warum es sich nur um eine vorübergehende schwierige Phase handelt. Das betroffene Unternehmen muss die regionale Stelle des Arbeitsmarktservices mindestens sechs Wochen (bei Verlängerung vier Wochen) vorher über eine mögliche Einführung von Kurzarbeit unterrichten, damit die Beihilfe gewährt werden kann. Bevor Kurzarbeit eingeführt wird, müssen andere Lösungsmöglichkeiten für die Beschäftigungsschwierigkeiten durch den Arbeitsmarktservice und den Arbeitgeber ausgeschlossen werden können. In der Beratung muss auch die Möglichkeit zur Nutzung von Ausfallstunden für Qualifizierungsmaßnahmen besprochen werden. Der Beratung sollten außerdem der Betriebsrat (falls vorhanden) und die in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beiwohnen. Die Kollektivvertragspartner und der Arbeitgeber müssen zudem eine Vereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit (Sozialpartnervereinbarung), insbesondere über die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsstandes während und nach Beendigung des Kurzarbeitszeitraumes, die sogenannte Behaltezeit, abschließen. Die Mindestanforderungen an diese Sozialpartnervereinbarung sind in der Bundesrichtlinie nachzulesen. Förderbar sind alle Arbeitgeber mit Ausnahme von Bund, Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbände sowie sonstige juristische Personen des öffentlichen Rechts und politische Parteien. Arbeitgeber, die in der Branche der Überlassung von Arbeitskräften tätig sind, sind jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen förderbar (näheres in der Bundesrichtlinie). Bis auf Lehrlinge und Mitglieder der geschäftsführenden Organe können alle Arbeitnehmer gefördert werden.

Zeitraum:

Im Allgemeinen darf die Kurzarbeit für höchstens sechs Monate beantragt werden, dies kann jedoch bei weiterem Vorliegen der Voraussetzungen um jeweils sechs Monate ausgeweitet werden. Der maximale Beihilfezeitraum beträgt 18 Monate (im Einzelfall bis zu 20 Monate).

Gesetzliche Ausgestaltung:

Die Kurzarbeitsunterstützung für den Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beläuft sich auf die Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes. Der Arbeitgeber erhält dafür eine Kurz-

arbeitsbeihilfe in Höhe der geleisteten Kurzarbeitsunterstützung. Die Pauschalsätze richten sich dabei nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung entstünden. Auch sind die Sozialversicherungsbeiträge im Ausmaß von 42,5 % in der Kurzarbeitsbeihilfe enthalten. Die Grundlage zur Ermittlung der Pauschalsätze ist das jeweilige Bruttoentgelt der Arbeitnehmer zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen und die jeweilige Anzahl der Kinder für die ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der Arbeitsausfall im Kurzarbeitszeitraum darf nicht unter 10 Prozent und nicht über 90 Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit liegen.

Qualifizierung während der Kurzarbeit:

Die Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit dienen der Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Nutzung der ausgefallenen Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen. Damit sollen die Chancen für die betroffenen Arbeitnehmer auf nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden. Der Betrieb selbst soll dadurch anpassungsfähiger gemacht werden. Qualifizierungsbeihilfen während der Kurzarbeit werden gewährt, wenn die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Die Ausgestaltung des Aus- und Weiterbildungskonzeptes muss Mindestanforderungen erfüllen. So muss dieses u.a. detailliert beschrieben sein und zu den üblichen Arbeitszeiten durchgeführt werden. Die Dauer der Qualifizierungsbeihilfen ist auf 6 Monate beschränkt, kann jedoch unter besonderen Umständen auf 18 Monate verlängert werden. Die Pauschalsätze der Qualifizierungsbeihilfen richten sich nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Kranken-, Pension- und Unfallversicherung entstünden, sowie zuzüglich eines Zuschlages für schulungsbedingte Mehraufwendungen im Ausmaß von 15 %. Die Sozialversicherungsbeiträge sind im Ausmaß von 43,9 % in den Pauschalsätzen enthalten. Ergänzend können die Kosten der Qualifizierungsangebote (Kurskosten) im Rahmen der Qualifizierungsförderung von Beschäftigten in Kurzarbeit (QfB-Kurzarbeit) gefördert werden (Infoblatt Kurzarbeit).

Ein weiteres Programm zur Förderung der Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – unabhängig von Kurzarbeit ist die Bildungskarenz plus.

Programm Bildungskarenz plus im Land Vorarlberg:

Zeitraum:

Das Programm ist auf 18 Monate begrenzt. Die Anträge können in dem Zeitraum vom 01.01.2009 bis zum 30.06.2010 eingereicht werden.

Voraussetzungen:

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss mindestens ein Jahr ununterbrochen gewesen sein, um für eine Förderung berücksichtigt werden zu können. Außerdem ist das Erbringen von Nachweisen über die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen (mindestens 20 Wochenstunden) erforderlich. Die Beschränkung der Anzahl der Teilnehmer beläuft sich auf die Hälfte der Arbeitnehmer (bzw. auf 30 Personen) im Unternehmen. Auch der Wohnsitz des Angestellten, sowie der Firmensitz müssen sich im Land Vorarlberg befinden, um für die Förderung in Frage zu kommen.

Inhaltliche Ausgestaltung:

Die Bildungskarenz plus des Arbeitsmarktservice Vorarlberg stellt eine Spezialförderung dar, die dazu dient, Arbeitskräfte während schwieriger wirtschaftlicher Situationen im Unternehmen zu halten und weiterzubilden. Eine Bildungskarenz kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für maximal ein Jahr abgeschlossen werden. Die Weiterbildung kann für ein Jahr durchgehend durchgeführt werden, wobei jedoch dann der weitere Anspruch innerhalb der nächsten drei Jahre für eine Bildungskarenz entfällt. Es besteht aber auch die Möglichkeit innerhalb einer Vierjahresperiode die Gesamtbezugsdauer von 12 Monaten schrittweise zu verbrauchen. Die einzelnen Teile müssen dabei aber jeweils drei Monate andauern. Die Arbeitnehmer erhalten während dieser Zeit vom Arbeitsmarktservice ein Weiterbildungsgeld, welches dem Arbeitslosengeld entsprechen würde. Weiterhin muss während der Karenzzeit einer geringfügigen Beschäftigung oder einem Stipendium im Unternehmen nachgegangen werden (mind. 345 EUR, max. 357,74 EUR). Die Weiterbildungen können auch in der Firma stattfinden, wenn die Maßnahmen von einer zertifizierten Bildungseinrichtung durchgeführt werden. Das Land Vorarlberg fördert zu 50 % die Kosten der Ausbildung, wobei dies auf 2.500 EUR pro Person beschränkt ist.

Kurzarbeit in der Schweiz

Die Grundlage für die Regelungen zum Thema Kurzarbeit ist das per 01. Juli 2003 in Kraft getretene Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG SR 837.0) und dessen Verordnung (AVIV SR 837.02). Zu beachten ist, dass im Gegensatz zur Arbeitslosenentschädigung die Leistungen bei der Kurzarbeitsentschädigung direkt an den Arbeitgeber ausbezahlt werden, statt an den Arbeitnehmer.

Voraussetzungen:

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Kürzung der Arbeitszeit oder eine vollständige zeitliche Betriebseinstellung mit entsprechender Lohnkürzung. Das Arbeitsverhältnis dauert jedoch weiter an. Als Arbeitsausfälle werden solche berücksichtigt, die als Folge behördlicher Maßnahmen oder anderer nicht vom Arbeitgeber zu vertretender Umstände entstehen.

Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE) besteht im Allgemeinen, wenn ein anrechenbarer Arbeitsausfall vorliegt. Dieser ist auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und unvermeidbar (Art. 32 Abs. 1 Bst. A AVIG). Die zuständigen kantonalen Behörden entscheiden über diese Anrechenbarkeit. Jedoch ist ein Arbeitsausfall auch erst dann anrechenbar, wenn je Abrechnungsperiode mindestens zehn Prozent der von den Arbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden ausfallen.

Arbeitsausfälle, die nicht vorübergehend sind, keine Arbeitsplätze erhalten, durch betriebsorganisatorische Maßnahmen verursacht wurden, durch Feiertage oder Betriebsferien entstehen oder branchen-, berufs- und betriebsüblich sind, beziehungsweise durch saisonale Beschäftigungsschwankungen verursacht werden, fallen nicht unter Kurzarbeit.

Der Arbeitgeber muss die geplante Kurzarbeit mindestens zehn Tage vor deren Beginn schriftlich der kantonalen Amtsstelle melden. Bei plötzlich eintretender Kurzarbeit, die aufgrund nicht voraussehbarer Umstände verursacht wurde, kann diese Anmeldefrist auf drei Tage herab gesetzt werden. Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben Arbeitnehmer, die Beiträge für die Ar-

beitslosenversicherung zahlen und Arbeitnehmer, welche die obligatorische Schulzeit zurückgelegt haben, aber noch nicht das Mindestalter für die Alters- und Hinterlassenenversicherung erreicht haben. Auch Heimarbeiter besitzen einen Anspruch auf Förderung. Sie bilden eine eigene Betriebsabteilung, da ihr Arbeitsausfall in finanzieller und nicht in zeitlicher Hinsicht erfasst wird. Keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben unter anderem Arbeitnehmer, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, ebenso wie Arbeitnehmer, deren Arbeitsausfall nicht ausreichend kontrollierbar oder nicht bestimmbar ist oder die eine Arbeitgeber ähnliche Funktion ausüben. Ebenfalls unter Ausschluss stehen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis befristet ist oder die in einem Lehrverhältnis stehen. Auch sind Arbeitnehmer ausgeschlossen, die im Auftrag einer Organisation für Temporärarbeit eingesetzt werden oder von einer fremden Firma gemietet worden sind (Informationsbroschüre für Arbeitgeber –Kurzarbeitsentschädigung/2009: S.5).

Zeitraum:

Die Kurzarbeitsentschädigung wird innerhalb von zwei Jahren während maximal zwölf Abrechnungsperioden ausgerichtet. Ein monatlicher Arbeitsausfall von mehr als 85% kann nur während der längsten vier Abrechnungsperioden angerechnet werden.

Vom 1. April 2009 bis zum 31. März 2011 ist die Höchstdauer zum Bezug von Kurzarbeitsentschädigung von 12 auf 18 Monate erhöht und die Karenzfrist (Ausfall der Entgeltfortzahlung) von zwei bzw. drei auf einen Karenztag verkürzt (Änderung zum Bezug der Kurzarbeitsentschädigung/2009: S.1).

Gesetzliche Ausgestaltung:

Der Arbeitgeber muss den betroffenen Arbeitnehmern 80% des Verdienstaufalles am regulären Zahltag ausrichten, dies umfasst auch die vertraglich vereinbarten, regelmäßigen Zulagen.

Zusätzlich muss der Arbeitgeber vom anrechenbaren Arbeitsausfall von der 1. bis zur 12. Periode einen Karenztag übernehmen. Während der Kurzarbeit müssen die vollen gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden. Dabei ist der Arbeitgeber berechtigt, die vollen Beitragsanteile des Arbeitnehmers vom Lohn abzuziehen, sofern dies nicht anders vereinbart worden ist.

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt somit nach Abzug der Karenzzeit, 80% des auf die ausgefallenen Arbeitsstunden anrechenbaren Verdienstaufalles (Informationsbroschüre für Arbeitgeber Kurzarbeitsentschädigung/2009: S. 9ff.).

Qualifizierung während der Kurzarbeit:

Der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung bleibt bestehen, wenn der Arbeitgeber mit Einwilligung der kantonalen Amtsstelle die ausfallende Arbeitszeit zur Weiterbildung der betroffenen Arbeitnehmer verwendet. Eine Bewilligung wird dann gewährt, wenn die Weiterbildung durch sachkundige Personen durchgeführt wird, sie von der üblichen Tätigkeit im Betrieb klar getrennt ist, nicht nur im Interesse des Arbeitgebers liegt und dem Arbeitnehmer Kenntnisse vermittelt, die ihm auch bei einem Stellenwechsel nützlich sein könnten. Zehn Tage vor Weiterbildungsbeginn muss ein Antrag nach Art. 36 AVIG bei der kantonalen Amtsstelle eingereicht werden (Kreis schreiben über die Kurzarbeitsentschädigung/2005: S.15f.).

Kurzarbeit im Fürstentum Liechtenstein

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit im Fürstentum Liechtenstein sind geregelt im Gesetz vom 12. Juni 1969 über die Arbeitslosenversicherung (ALVG), sowie in der Verordnung vom 7. Januar 1970 zum Gesetz über die Arbeitslosenversicherung (ALVV).

Voraussetzungen:

Bei der Beantragung von Kurzarbeit muss der Arbeitnehmer für die Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig sein, um für die Förderung in Frage zu kommen. Eine Mindestversicherungszeit von sechs Monaten muss nicht nachgewiesen werden. Weiterhin muss die in einem Monat insgesamt ausgefallene Arbeitszeit mindestens zwei vollen Arbeitstagen entsprechen. Die Situation des Betriebes sollte die Kurzarbeit notwendig machen und rechtfertigen (Merkblatt für den Arbeitgeber: Kurzarbeit wirtschaftlich bedingt).

Zeitraum:

Die Kurzarbeit darf nur befristet und zum ersten Mal für nur drei Monate, dann aber innerhalb von zwei Jahren maximal für 18 Monate, beantragt werden.

Gesetzliche Ausgestaltung:

Einen Anspruch auf Förderung besitzen folgende Personengruppen **nicht**:

- Ehegatten des Arbeitgebers, die im Betrieb mitarbeiten,
- Gesellschafter, die finanziell an der Firma beteiligt sind oder als Mitglieder in den obersten Entscheidungsgremien die Entscheidungen des Arbeitgebers mitbestimmen,
- Versicherte, die im gekündigten Arbeitsverhältnis stehen,
- Arbeitnehmer, die mit der Verkürzung bzw. Unterbrechung nicht einverstanden sind und
- Versicherte, deren Arbeitsverhältnis befristet ist, die sich in Ausbildung befinden oder im Dienst einer Organisation für Zeitarbeit stehen (Merkblatt für den Arbeitgeber: Kurzarbeit wirtschaftlich bedingt).

Weiterhin ist ein Arbeitsausfall **nicht anrechenbar**:

- der vor und nach einem Feiertag liegt,
- der fünf Arbeitstage vor oder nach den Betriebsferien liegt,
- der in die Zeit zwischen dem 24. Dezember und 6. Januar fällt.

Der Arbeitgeber muss in den ersten zwei Wochen des Folgemonats der Kurzarbeit die vorgesehenen Unterlagen (Abrechnung, Kontrollausweise, Rapporte etc.) beim Amt für Volkswirtschaft einreichen. Die Bemessung des Tagesgeldes richtet sich dann nach dem Verdienst des Mitarbeiters, maximal jedoch nur CHF 348 pro Tag. Während der Kurzarbeit übernimmt der Arbeitgeber 20%, die Arbeitslosenversicherung 64% und der Arbeitnehmer 16 % der Kosten des Arbeitsausfalls (Beck 2008). Die Angestellten müssen vorher über die Einführung der Kurzarbeit informiert werden. Jegliche Änderungen in der Art der Durchführung der Kurzarbeit müssen bewilligt und dem Amt für Volkswirtschaft schriftlich mitgeteilt werden (Merkblatt für den Arbeitgeber: Kurzarbeit wirtschaftlich bedingt).

Qualifizierung während der Kurzarbeit:

Bezüglich der Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit hält sich das Fürstentum Liechtenstein an die Schweizer Regelung, wonach der Betrieb Kurse während der Ausfallzeit durchführen kann. Diese müssen jedoch vorher vom Amt für Volkswirtschaft bewilligt werden. Die Weiterbildung muss von der üblichen Tätigkeit klar getrennt sein.

Literaturnachweis

Deutschland:

Bundesagentur für Arbeit:

- Merkblatt 8a- Kurzarbeitergeld- Arbeitgeber
- Merkblatt 8b- Kurzarbeitergeld- Arbeitnehmer

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27908/zentraler-Content/A06-Schaffung/A062-Beschaef-tigungsverhaeltnisse/Allgemein/Kurzarbeitergeld.html

- Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland – Auszug (Kurzarbeitergeld und Qualifizierung)

- Konjunkturpaket II – Beschluss des Bundeskabinetts vom 27.01.2009: Übersicht über die Maßnahmen zum Kurzarbeitergeld

- Informationsflyer zum Thema: Qualifizierung während der Kurzarbeit

<http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/29874/Startseite.html>

<http://www.arbeitsagentur.de/>

Schweiz:

www.treffpunkt-arbeit.ch

- Informationsbroschüre für Arbeitgeber – Kurzarbeitsentschädigung

<http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/broschueren/arbeitgeber>

- Kreisschreiben über die Kurzarbeitsentschädigung

<http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/kreisschreiben/>

- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO: www.seco.admin.ch

- Änderung zum Bezug der Kurzarbeitsentschädigung

<http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=de&msg-id=25280>

- FAQ – Kurzarbeit

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02909/index.html?lang=de>

<http://www.angestellte.ch/medienmitteilungen-news-und-events/konjunkturpaket-angestellte-schweiz-begruessen-verlaengerung-kurzarbeit-und-weiterbildungsmoeglichkeit.html>

Liechtenstein:

- ALVV Artikel 20 g-h, 23, 40
- Amt für Volkswirtschaft des Fürstentums Liechtenstein: Merkblatt für den Arbeitgeber: Kurzarbeit wirtschaftlich bedingt,
<http://www.llv.li/llv-avw-arbeit-arbeitslosenversicherung-kurzarbeit.htm>
- 70 Betriebe in Kurzarbeit (2008),
http://www.vaterland.li/page/wr/artikel_archiv_detail.cfm?ausgabe=2008-11-22&id=31049
- Heribert Beck (2008): Kurzarbeit greift um sich, im Liechtensteiner Vaterland vom 19.12. 2008;
<http://www.wirtschaftskammer.li/index.php?src=news&srctype=detail&category=News&refno=84>

Österreich:

- Infoblatt Kurzarbeit des Arbeitsmarktservice Vorarlberg
<http://ams.at/vbg/sfu/20991.html>
- Bundesrichtlinie Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung (KUA)
<http://ams.at/sfu/14087.html>

Alle Internetseiten wurden abgerufen zwischen dem 24. und 26. Februar 2009, für Österreich am 6. April 2009.

Impressum

Herausgegeben im Auftrag der EURES-Grenzpartnerschaft Bodensee

Herausgeber	translake GmbH Im Rahmen des Projekts Statistisches Arbeitsmarktmonitoring
Autorinnen	Kai Huter Mareike Lemke Stefanie Strigl
Erscheinungsdatum	April 2009
Auftraggeber	AMS Vorarlberg Rheinstrasse 33 6901 Bregenz www.ams.or.at Amt für Arbeit St. Gallen Unterstrasse 22 9001 St.Gallen www.afa.sg.ch
Kontakt	translake GmbH kai.huter@translake.org www.statistik.euregiobodensee.org www.translake.org

Bisherige Publikationen des Projektes Statistisches Arbeitsmarktmonitoring für die REGIO Bodensee



Quartalsbericht – Zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee 4 – 2008, Arbeitslosigkeit – Offene Stellen – Grenzgänger – Fachkräftemangel, translake GmbH 2009



Quartalsbericht – Zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee 3 – 2008, Arbeitslosigkeit – Offene Stellen – Grenzgänger – Arbeitslose „50 Plus“, translake GmbH 2009



Quartalsbericht – Zum Arbeitsmarkt in der REGIO Bodensee 2 – 2008. Arbeitslosigkeit – Offene Stellen – Grenzgänger – Zeitarbeit, translake GmbH 2008



»Mobilität in der REGIO Bodensee. Bevölkerung – Beschäftigung – Grenzgänger«, translake GmbH (Hrsg.), 2008



»Eures Bodensee: Arbeitsmarkt 2006 – Langzeitarbeitslosigkeit«
Wolf-Peter Maier, Benno Gratt, Jonathan Schulz, translake GmbH, 2007



»Euregio-Bodensee Arbeitsmarkt Sommer 2006«, Tanja Hethey/ Wolf-Peter Maier/Jonathan Schulz/Jan Slodovicz, translake GmbH, 2006



»EUREGIO-Bodensee: Zahlen, Fakten, Trends«, Tanja Hethey/Wolf-Peter Maier/Jonathan Schulz, translake GmbH, 2006



»Arbeitslosenstatistiken in der Euregio-Bodensee und deren Vergleichbarkeit«, Jonathan Schulz/Tanja Hethey/Wolf-Peter Maier, translake GmbH, 2006



»Grenzgänger in der Euregio Bodensee eine deskriptive Analyse«, Jonathan Schulz, translake GmbH, 2005

Im Auftrag von EURES-Bodensee
www.jobs-ohne-grenzen.org
www.europa.eu.int/eures